L'apprentissage

Mode d'emploi

CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS – UNIVERSITE DE LORRAINE

Rue du Doyen Urion – 54600 VILLERS-LES-NANCY

03 83 68 56 50

contact@cfa-univ-lorraine.fr

www.cfa-univ-lorraine.fr

I. Le contrat d'apprentissage

A. Objectif

L'Objectif d'un contrat d'apprentissage est de permettre à un jeune d'obtenir une qualification professionnelle en préparant un diplôme :

- **Reconnu par l'Education nationale** : c'est le cas des Brevets de Technicien Supérieur
- **Universitaire :** c'est le cas des Diplômes Universitaires Technologiques, des Licences Professionnelles, des Masters.

B. Bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage s'adresse :

- Aux jeunes âgés de 16 ans à moins de 26 ans (à la date de début du contrat d'apprentissage). Des dérogations à la limite d'âge sont possibles dans le cas de projet de création ou de reprise d'activité, de succession de contrats d'apprentissage, de rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, et pour des personnes handicapées.
- Aux Français, ressortissants de l'Union européenne ou étrangers en situation régulière de séjour.

C. Nature du contrat

C'est un contrat de travail de type particulier qui donne à l'apprenti le statut de jeune salarié lui assurant une formation dispensée dans l'entreprise et au CFA. En voici les principales règles :

- Le contrat d'apprentissage est exclusif, l'apprenti ne peut le cumuler avec un autre emploi.
- La durée du contrat est de 1 an à 3 ans, selon le diplôme préparé. Elle doit couvrir la durée de préparation au diplôme. La date de début du contrat ne peut être antérieure de plus de trois mois ni postérieure de plus de trois mois à la date de début du cycle de formation.
- Le contrat d'apprentissage prévoit une période d'essai de deux mois (dont au moins 4 semaines en entreprise), pendant laquelle le contrat peut être résilié de part et d'autre. Passé ce délai, y compris en cas de prorogation du contrat suite à un échec à l'examen chez le même employeur, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord amiable entre les cosignataires, ou à défaut être prononcée par le Conseil des prud'hommes.
- Tout jeune peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

  Par exemple, un jeune peut signer un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une Licence après avoir fait un DUT ou un BTS en apprentissage. Ceci auprès du même employeur ou d'un employeur différent.

D. Rémunération

1. Calcul

La rémunération minimale est un pourcentage du SMIC fixé par la réglementation. Elle augmente en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté dans l'exécution du contrat. Il est donc possible à l'entreprise de proposer un salaire supérieur à l'apprenti.

Il n'y a pas de charges sociales pour l'apprenti, y compris CSG et CRDS, donc :

Salaire BRUT = Salaire NET

Age du jeune	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	**25 %**	**37 %**	**53 %**
De 18 ans à moins de 21 ans	**41 %**	**49 %**	**65 %**
21 ans et plus	**53 %**	**61 %**	**78 %**

Pour les contrats de type public, il est d'usage de majorer ces pourcentages de 20 points.

2. Modalités d'application

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge (18ème et 21ème anniversaire) sont applicables au plus tard le 1er jour du mois suivant.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Les apprentis de Licence professionnelle et Master 2 perçoivent une rémunération correspondant à une deuxième année d'apprentissage (voir notice du contrat d'apprentissage).

E. Exonérations et aides de l'état et de la région envers les employeurs

La législation prévoit différentes exonérations et aides :

1. Exonération des charges sociales sur le salaire de l'apprenti

Pour les entreprises de moins de 11 salariés :

L'État prend en charge la totalité des cotisations patronales et salariales dues dans la limite du SMIC, à l'exception des cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles et de retraite complémentaire. Il y a donc une exonération totale des charges.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés :

Elles doivent continuer à régler une partie de ces charges. Elles sont exonérées des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales et allocations familiales et de la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire. Il y a également exonération partielle des autres cotisations.

Pour les employeurs du secteur public :

L'Etat prend en charge les cotisations des assurances sociales et des allocations familiales dues par l'employeur et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les cotisations d'assurance chômage pour les employeurs y adhérant.

2. Aides à la formation

Aides de la région :

Le contrat d'apprentissage donne droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'entreprise par les Conseils régionaux. La prime régionale est versée à l'entreprise à l'issue de chaque année du cycle de formation.

Pour la région Lorraine : (depuis juillet 2012)

- Une prime annuelle de soutien à l'effort de formation de :
  - **1 000 €** pour les entreprises et associations de plus de 20 salariés, les établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, et les communes ou groupements de communes, sous réserve que ces collectivités ne dépassent pas les 10 000 habitants,
  - **1 500 €** pour les entreprises et les associations dont les effectifs au jour de la signature du contrat d'apprentissage sont inférieurs ou égaux à 20 salariés.

  Attention : Au-delà de 10 % d'heures d'absences non justifiées de l'apprenti aux enseignements, la prime n'est pas versée à l'employeur.

Aides de l'Etat :

Un crédit d'impôt est accordé aux entreprises qui ont employé des apprentis pendant au moins un mois. Il s'élève à 1 600 € par an au prorata de la durée du contrat.

Ce crédit d'impôt peut être porté à 2 200 € en cas d'embauche d'un apprenti reconnu en qualité de travailleur handicapé.

Depuis le 1er mars 2011, pour toute embauche d'un apprenti supplémentaire, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide financière de l'État d'une durée d'un an. L'aide correspond au remboursement des cotisations sociales pour une période d'un an (soit entre 321 et 963 €, versée en deux fois au terme du 3ème et 10ème mois d'exécution du contrat).

II. Les droits et les devoirs de l'apprenti et de l'employeur

A. L'apprenti

1. Ses droits

- Percevoir un salaire qui est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel, que l'apprenti soit imposable individuellement ou à la charge de ses parents,
- Bénéficier du statut de salarié,
- Bénéficier de la protection sociale comme l'ensemble des salariés, y compris pendant le temps passé au CFA,
- Bénéficier des congés payés à prendre pendant les périodes en entreprise,
- Etre suivi par un tuteur pédagogique à l'université et par un maître d'apprentissage en entreprise.

2. Ses devoirs

- S'inscrire à l'Université de Lorraine (cas des DUT, LP et Master),
- Respecter le règlement interne de l'entreprise et de l'établissement de formation,
- Effectuer les tâches confiées par l'entreprise,
- Suivre les cours, travaux dirigés, travaux pratiques et satisfaire aux contrôles des connaissances (présence contrôlée et états envoyés mensuellement aux entreprises).

B. L'employeur

1. Ses droits

- Demander à l'apprenti, comme pour tous les autres collaborateurs, de s'acquitter des tâches qui lui sont confiées,
- Recevoir mensuellement les états de présence des apprentis aux cours, états envoyés par le centre de formation par apprentissage. Effectuer des retenues sur les salaires des apprentis pour les absences non justifiées en cours, travaux dirigés et pratiques,
- Participer aux jurys d'études (maître d'apprentissage),
- Être tenu informé des résultats du jeune en formation.

2. Ses devoirs

- Nommer un maître d'apprentissage pour suivre et encadrer l'apprenti,
- Fournir à l'apprenti une mission professionnelle en adéquation avec le diplôme préparé,
- Respecter le rythme de l'alternance,
- Participer aux réunions organisées par l'établissement d'enseignement supérieur,
- Rencontrer le tuteur universitaire et l'apprenti pour l'entretien bilan obligatoire,
- Participer au financement de la formation auprès du CFA, notamment par le biais de la taxe d'apprentissage.

III. Rôles du Centre de Formation et des partenaires de l'Université

1. Rôles du CFA

- Prospecter les entreprises susceptibles de recruter des apprentis,
- Proposer aux entreprises les candidats les mieux adaptés au profil recherché,
- Administrer le contrat d'apprentissage,
- Assurer le suivi des présences des apprentis aux enseignements et envoyer les attestations de présence aux entreprises,
- Assurer la gestion financière de l'apprentissage.

2. Rôles des partenaires Universitaires

- Procéder à une première sélection de candidats sur un plan pédagogique,
- Réaliser les enseignements prévus dans le programme pédagogique,
- Organiser le contrôle des connaissances et les jurys d'obtention du diplôme.

IV. La taxe d'apprentissage

1. Présentation

La taxe d'apprentissage est un impôt versé par les entreprises permettant de financer les dépenses nécessaires au développement de l'enseignement technologique et professionnel.

Les entreprises ou les collectivités soumises à la taxe d'apprentissage sont toutes celles exerçant une activité à caractère industriel, commercial ou artisanal et payant l'impôt sur les sociétés.

2. Le taux

Le montant de la taxe d'apprentissage est calculé sur la base des salaires versés par ces employeurs.

La taxe est égale à 0,50 % de la masse salariale.

3. Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

La contribution supplémentaire à l'apprentissage est due par les entreprises de 250 salariés et plus n'atteignant pas le seuil de 4 % de leur effectif annuel moyen en contrats d'alternance.

La loi instaure un bonus-malus en fonction des efforts de recrutement de jeunes en apprentissage. Il en résulte une surtaxe dont doivent s'acquitter les entreprises ne respectant pas le quota d'alternants, soit :

- 0,2 %, lorsque le pourcentage d'alternants est inférieur à 1 %. Le taux de la contribution est porté à 0,3 % lorsque l'effectif annuel moyen de l'entreprise excède 2000 salariés ;
- 0,1 %, lorsque ce pourcentage est compris entre 1 % et 3 % ;
- 0,05 %, lorsque ce pourcentage est compris entre 3 % et 4 %.

4. Exonération de la taxe d'apprentissage

Ne sont pas assujettis les établissements publics, les associations, les mairies, la plupart des TPE et les professions libérales.

Sont exonérées de taxe d'apprentissage les petites entreprises employant un ou plusieurs apprentis dans l'année, et dont la base annuelle d'imposition à la taxe n'excède pas 6 fois le SMIC annuel.

5. Eléments constitutifs

La Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 précise que lorsqu'elles emploient un apprenti, les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage sont tenues d'apporter au CFA où est inscrit cet apprenti, un concours financier.

Les entreprises ont l'obligation, dans la limite de leur quota disponible de verser les coûts réels de formation de leurs apprentis aux CFA d'accueil par l'intermédiaire de leur OCTA.

Les coûts réels de formation sont publiés par la Préfecture de Région :

www.lorraine.pref.gouv.fr (rubrique « taxe d'apprentissage »)

Centre de Formation d'Apprentis

Rue du Doyen Urion – 54600 Villers-lès-Nancy
03 83 68 56 50 – contact@cfa-univ-lorraine.fr

www.cfa-univ-lorraine.fr